Rückgrat der Branche – wie lange noch?



Frauen bilden häufig das Rückgrat in landwirtschaftlichen Betrieben, tragen aber mehr strukturelle Risiken als ihre männlichen Kollegen. So langsam tut sich aber etwas. *Foto: Rheinhessen-Mediathek*

Frauen in der Landwirtschaft – Teil 2

Immer mehr Frauen verlassen die Landwirtschaft – kein Wunder angesichts fehlender Absicherung, unbezahlter Mehrfachbelastung, kaum Sichtbarkeit und Mitbestimmung. Dabei halten Frauen oft die Betriebe, Familien und Systeme zusammen. Wer die Branche stabil aufstellen will, muss faire Bedingungen schaffen, wie Johanna Wies hier aufzeigt.

Weltweite Weinmarktkrise, sinkender Absatz, Anti-Alkohol-Kampagnen: Die Weinbranche steht unter Druck. Die Landwirtschaft insgesamt kämpft mit Fachkräftemangel und Demografie. Familienunternehmerin Lena Göth vom Weingut Baum in Ingelheim (Rheinhessen) ist überzeugt: „All diese Krisen lassen sich nur auf einer gesunden Basis angehen. Und wer diese Basis stärken will, muss auch die strukturellen Risiken für Frauen ernst nehmen."

Traditionelle Strukturen bremsen Frauen aus

Die Landwirtschaft ist stark von Traditionen geprägt. „Und sie können etwas Wunderschönes sein", sagt Göth. Doch die Rollenbilder, mit denen die Frauen konfrontiert sind, sind oft eng und selten hinterfragt. Patriarchale Strukturen prägen bis heute Betriebsführung und Selbstverständnis.

Dabei sieht die Ausbildungssituation längst anders aus: 25 % der Auszubildenden in der Landwirtschaft im Jahr 2023 waren Frauen, im Studium lag der Anteil sogar bei 48 %. Dennoch wurden nur 11 % der landwirtschaftlichen Betriebe von Frauen geleitet (Statistisches Bundesamt). Immer mehr Frauen verlassen die Landwirtschaft oder steigen gar nicht erst ein, obwohl sie dringend gebraucht werden. Ein zentraler Aspekt ist die Hofnachfolge. Obwohl diese seit 1947 gesetzlich geschlechtsneutral geregelt ist, wird das Eigentum meist an die Söhne übertragen, sofern vorhanden. Frauen kommen durch Einheirat, Quereinstieg, außerfamiliäre Übergabe oder Neugründung ins Spiel. „Sie starten mit völlig anderen Voraussetzungen, einem anderen kulturellen Kapital, ohne Vorbereitung, ohne gewachsene Rolle im Betrieb", sagt Lena Göth.

Viel Arbeit, wenig Besitz, kaum Absicherung

Wer in einen landwirtschaftlichen Betrieb einheiratet oder mitarbeitet, ist meist sofort eingespannt: im Haushalt, im Betrieb, im Büro, in der Kinderbetreuung oder in der Pflege älterer Angehöriger. Vieles davon gilt als „familienintern" und bleibt unbezahlt, ungesichert und statistisch kaum erfasst.

Die Thünen-Studie „Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben in Deutschland" (2023) zeigt: 83 % der befragten Frauen arbeiten im Betrieb mit, 52 % zusätzlich in Nebenbetrieben und fast 40 % sind außerbetrieblich erwerbstätig. 83 % übernehmen Hausarbeit. Trotzdem bleibt ihnen Eigentum in der Regel verwehrt, ebenso wie Anerkennung, klare Rollen, feste Verträge oder faire Bezahlung. Eva Hock, Mediatorin und Konfliktberaterin aus Mainz, beobachtet: Gerade bei Hofübergaben wird oft Verantwortung übergeben, aber Absicherung oft vergessen.

Und so kehren sie der Branche den Rücken. Und mit ihnen die unbezahlten Arbeitskräfte, die sonst rund um die Uhr gearbeitet haben. „Beim Thema Fachkräftemangel wird das Potenzial der Frauen oft übersehen", sagt Mara Walz, Winzerin und Unternehmerin vom Weingut Walz in Vaihingen an der Enz (Württemberg). Aber Betriebe, die Mitarbeitende gewinnen beziehungsweise halten wollen, ob Frauen oder Männer, müssen heutige Ansprüche wie Teilzeit, Vereinbarkeit oder Absicherung akzeptieren. „Das alte System, in dem Frauen voll im Betrieb mitarbeiten, ohne eine entsprechende Entlohnung und Absicherung zu erhalten, stößt an seine Grenzen. Die Frage ist: Wollen wir es verändern – oder zusehen, wie die Fachkräfte gehen?"

Impulsgeberinnen mit Gegenwind

Frauen machen exzellente Abschlüsse, gewinnen Berufswettbewerbe und überzeugen fachlich. „Was oft fehlt, ist nicht das Können, sondern der Mut, sichtbar zu werden sowie Strukturen, die das ermöglichen", ist Mara Walz überzeugt.

Im Weinbau entwickeln Frauen oft neue Betriebszweige wie Hofläden, Direktvermarktung oder touristische Angebote. Oft werden neue Gewerbe auch direkt auf den

Podcast-Tipps

- Der Podcast für mehr Gleichberechtigung: Die Alltagsfeministinnen
- Ein Zimmer für uns allein

Namen der Frau angemeldet. Doch dafür braucht es Kapital, das oft fehlt. „Die wirtschaftliche Lage erschwert Investitionen, auch in Fortbildungen, die nicht als betriebsnotwendig gelten“, so Walz. „Das muss sich ändern.“

Laut der Thünen-Studie gelten Frauen als wichtige Impulsgeberinnen: Sie bringen oft neue Perspektiven mit, fördern Familienfreundlichkeit, zeitgemäße Betriebsführung und neue Kommunikationsformen. Sofern man sie lässt. „Bewegung erzeugt Widerstand, besonders in einer so traditionsgeprägten Branche“, sagt Lena Göth. „Viele Männer sind sich ihrer Machtposition bewusst und wollen sie nicht abgeben. Wir alle leben im Patriarchat, auch in der Landwirtschaft.“

Zwischen Märchenbild und Realität

„Dazu kommt: Die Landwirtschaft wird romantisiert bis zur Schmerzgrenze“, so Lena Göth. „Wir erzählen dieses Märchen vom idyllischen Hofleben. Aber in Wirklichkeit tragen Frauen im Weinberg Gummistiefel, haben Rückenschmerzen und lächeln nicht, zumindest nicht immer. Wenn wir nur das Idealbild zeigen, glauben viele: ‚Wenn es bei mir nicht so ist, stimmt etwas nicht mit mir.‘ Das ist gefährlich, denn so entstehen Scham und Isolation.“

Auch über Geld oder Sexualität wird selten gesprochen. „So lassen sich alte Muster kaum durchbrechen. Deshalb spreche ich diese Themen offen an“, sagt Göth. Auf Social Media bekommt sie dafür viel Zuspruch. Sie wünscht sich, dass Frauen rebellischer werden.

Göth plädiert für ein ehrliches Nachdenken: „Was, wenn Frauen sich nicht mehr für die Höfe verantwortlich fühlen? Oder ihre Kinder nicht mehr in dieses System schicken wollen? Wir können den Krisen der Landwirtschaft nicht begegnen, wenn das Rückgrat – die Frauen – bricht.“

Augenhöhe beginnt mit Zugang zu Wissen, Zeit und Bereitschaft

Technik, Wissen und Strukturen sind zentrale Hürden und gleichzeitig der Schlüssel zu mehr Gleichberechtigung. Während Söhne früh an Maschinen herangeführt werden, fehlt vielen Frauen diese Erfahrung. „Jungs lernen Trecker fahren, ob sie Angst haben oder nicht. Mädchen nicht“, sagt Eva Hock. Daher fordert sie unter anderem gezielte Maschinenkurse für junge Frauen, um ihre Abhängigkeit zu verringern.

„Gerade in technischen Bereichen halten sich Rollenklischees hartnäckig“, sagt Mara Walz. „Wir brauchen mehr Bilder von Frauen, die selbstverständlich und sicher mit großen Maschinen umgehen. Was man sieht, traut man sich eher zu.“ Die Branche brauche mehr Vielfalt, in Arbeitsweisen, Altersgruppen und Berufswegen. Und den Willen zur Veränderung.

Denn Augenhöhe beginnt im Alltag. Fehlt sie, wachsen schleichend Ohnmacht oder Wut. „Diese Rollenverteilung bleibt oft unausgesprochen“, sagt Lena Göth. „Viele Frauen spüren, dass etwas nicht stimmt, können es aber nicht benennen, weil ihnen das Wissen fehlt. Und das ist ja auch kein Wunder!“, betont sie. „Wenn solche Themen in Schule, Studium oder Netzwerken nicht vorkommen, können sie auch nicht reflektiert werden.“ Im Alltagsstress fehlt oft die Zeit für eine kritische Auseinandersetzung, geschweige denn für Weiterbildung.



„Bezahlt eure Frauen vernünftig. Oder ihr findet niemanden, der diese Arbeit für null Euro macht.“

Lena Göth (hier mit ihrem Mann Sebastian Baum) vom Weingut Baum aus dem rheinhessischen Ingelheim ist davon überzeugt, dass die Branche den aktuellen Krisen nicht ohne ihr Rückgrat – den Frauen – begegnen kann. *Foto: Rainer Oppenheimer*



„In der Steuerberatung fehlt oft das nötige Gespür – das kann fatale Folgen haben“, warnt Dr. Zazie von Davier. *Foto: BMEL*

Es tut sich etwas, sehr langsam

Trotz aller Hürden bewegt sich die Branche. Eine neue Generation gut ausgebildeter, selbstbewusster Winzerinnen übernimmt Betriebe und verändert Strukturen. Netzwerke wie Vinissima Frauen & Wein e.V. spielen dabei eine entscheidende Rolle, indem sie Sichtbarkeit, Austausch und gezielte Weiterbildung über Führungsformate und digitale Angebote fördern.

Häufig jedoch endet diese Entwicklung mit der Familiengründung oder wenn die Pflege von Angehörigen anfällt. „Care-Arbeit, fehlende Kinderbetreuung und starre Strukturen erschweren den Wiedereinstieg. Ein großer Verlust für Ehrenamt und Branche!“, so Mara Walz, die auch die zweite Vorsitzende bei Vinissima ist.

„Ja, es tut sich etwas“, sagt Lena Göth. „Aber Strukturen, die in 50 bis 70 Jahren gewachsen sind, verändern sich nicht über Nacht.“ Ihr Appell: Traditionen kritisch zu hinterfragen, die tragfähigen zu bewahren und überholte Rollenbilder abzubauen. „Der Wandel kommt, ob gesellschaftlich, wirtschaftlich oder klimatisch. Begegnen können wir ihm nur gemeinsam.“

Den Betrieb und die Partnerin absichern

Als Lena Göth vor ihrer Hochzeit mit Sebastian Baum nach konkreten Hinweisen suchte, worauf sie als mögliche eingeheiratete Landwirtin achten sollte, fand sie kaum hilfreiche Informationen – weder für den Fall der Trennung noch zur Betriebsbewertung.

Viele Steuer- oder Betriebsberater seien zwar fachlich gut, aber nicht geschult in sozialer Absicherung oder struktureller Un-



„Wir brauchen mehr Bilder von Frauen, die selbstverständlich und sicher mit großen Maschinen umgehen. Was man sieht, traut man sich eher zu.“

Laut Mara Walz (Weingut Walz, Vaihingen an der Enz) verbindet am Ende alle das gleiche Ziel: von der Landwirtschaft leben zu können. „Dafür braucht es Zusammenarbeit, Offenheit und den Mut, auszusprechen, was man wirklich will“, sagt sie. *Foto: Weingut Walz*

gleichheit. Während der Betriebsübergabe wollte ein Steuerberater Lena Göth im Trennungsfall sogar vollständig ausschließen.

Natürlich müsse der Hof geschützt werden, aber auch die Partnerin, so Göth. „Beraterinnen und Berater ermutigen aktiv dazu, möglichst wenig Unterhalt zu zahlen. Diese systematische Benachteiligung passiert überall.“ Auch Dr. Zazie von Davier – die gelernte Landwirtin forscht am Thünen-Institut zur Situation von Frauen in der Landwirtschaft – sind in ihrer Forschung Frauen begegnet, die sich mehr Sensibilität für die Perspektive der Partnerinnen von Seiten der Steuerberatung wünschen: „Das Thema wird oft ignoriert, mit gravierenden Folgen.“

Ein Steuerberater aus dem Hunsrück erklärt: „Ich weise meine Mandanten und Mandantinnen immer darauf hin, auch an die soziale Absicherung zu denken, gerade im Rentenalter.“ Doch oft vertrete man eine Partei: die Betriebsleitung, mit dem Ziel, den Fortbestand des Betriebs abzusichern und keinen Parteienverrat zu begehen. „Das kann problematisch werden, gerade bei einer Trennung nach einer gemeinsamen Beratung.“ Daher empfiehlt er zudem auch immer neutrale Stellen wie Notare oder Schlichter einzubinden.

Lena Göth und Sebastian Baum setzten von Anfang an auf externe Beratung, etwa von Mediatorin Eva Hock oder einer Scheidungsanwältin. Sie sprachen früh über Geld, Rechte und Verantwortung. Mit ihrem neuen Steuerberater sind sie sehr zufrieden. Göth absolvierte eine finanzielle Fortbildung und ist fest angestellt, mit fairem Gehalt und betrieblicher Altersvorsorge. Ein Ehevertrag regelt die Grundlagen, er wird alle fünf Jahre überprüft. „Es gibt kein Standardmodell für faire Absicherung – aber es braucht Wissen, Vorbilder und konkrete Infos“, sagt Göth.

Kurswechsel: So ist Gleichstellung in der Landwirtschaft möglich

Betriebsnachfolge früher und fairer regeln

„Es darf nicht länger selbstverständlich sein, dass der Sohn übernimmt, obwohl eine ausgebildete Tochter bereitsteht“, sagt Zazie von Davier. Doch noch immer fehlt es oft an fairen Regelungen. Wiebke Wennemer von der Landwirtschaftskammer Niedersachsen rät, frühzeitig klare Entscheidungen zur Nachfolge zu treffen. „Und: Solange der Hof nicht übergeben ist, sollte die junge Generation entlohnt werden, um Vermögen aufzubauen und eigene Vorsorge zu treffen.“ Bausteine für faire Lösungen seien Testament, Sorgerechtsverfügung oder private Darlehensverträge.

Absicherung stärken

Gefordert werden neue Konzepte wie gleichwertige Rentenansprüche, bessere Vorsorgemodelle sowie steuerlich geförderte Spar- und Investitionsoptionen.

Gerade Frauen in der Landwirtschaft benötigen eine bessere soziale Absicherung. Insbesondere rund um Schwangerschaft und Geburt fehlen bislang taugliche Lösungen. Um Risiken wie Trennung, Krankheit oder Tod des Partners besser abzufedern, ist offenes Wissen entscheidend.

Vereinbarkeit ermöglichen – für Kinder und Pflege

„Kinderbetreuung bleibt ein Knackpunkt“, sagt Mara Walz. Kita-Plätze sind knapp und teuer, Ferienbetreuung oft unlösbar. „Wenn sechs Wochen Sommerferien mit der heißen Phase im Weinbau zusammenfallen, wird es zur Zerreißprobe.“ Auch die Pflege älterer Angehöriger liegt meist bei Frauen. Walz fordert lokal organisierte Betreuungslösungen, gemeinschaftlich getragen und steuerlich begünstigt.

Die von ihr seit 2022 unterstützte Initiative „Mutterschutz für Selbstständige“ setzt sich gemeinsam mit einem zugehörigen Verein dafür ein, dass auch Selbstständige in allen Branchen Elterngeld, Mutterschutz und Planungssicherheit erhalten. Ein entsprechender Gesetzentwurf ist in Arbeit. Wichtig ist: frühe Paargespräche, klare Aufgabenverteilung – und mehr Verantwortung für Männer in der Pflegearbeit.

Vertretung schaffen – auch für Betriebsleitungen

Junge Betriebsleiter und Betriebsleiterinnen brauchen zuverlässige Vertretung bei Krankheit, Mutterschutz oder Urlaub – auch im Haushalt, nicht nur auf dem Feld. Diese seien oft schwierig zu finden. Rechtliche Klarheit, attraktive Konditionen und flexible Einsatzmöglichkeiten sind notwendig.

Mara Walz nutzte während der Schwangerschaft die „Betriebs- und Haushaltshilfe“ der Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG). Sie konnte selbst eine geeignete Ersatzkraft organisieren – ein Nachbar mit Kapazität übernahm die Aufgaben und wurde offiziell zu fairen Konditionen angestellt. Die Vergütung für selbstbeschaffte Betriebshelfer wurde inzwischen von 12 auf über 20 Euro pro Stunde angehoben.

„Hofnachfolgerinnen werden oft als potenzielle Mütter abgestempelt – und deshalb als unzuverlässig“, sagt Eva Hock. Sie schlägt daher eine „Assistenz der Geschäftsführung“ vor, die spätestens sechs Monate vor Geburt eingearbeitet wird – finanziert durch Bund, Land oder Verbände.

Relevante Links

- SVLFG Betriebs- und Haushaltshilfe: www.svlfg.de/betriebshilfe-haushaltshilfe
- SVLFG & Rentenbank: Förderaufruf „Frauen durch Coaching gezielt fördern“ (für Gründerinnen), www.svlfg.de/frauen-coaching

Infrastruktur, um den Alltag zu erleichtern

„Es braucht funktionierende Infrastruktur“, sagt Eva Hock: medizinische Versorgung, Kindergartenplätze, Grundschulen, Vereine, Nahverkehr. „Frauen und Mütter sind die Hälfte des Tages damit beschäftigt, Kinder und Angehörige von A nach B zu bringen, weil es zu wenig Fahrdienste und Versorgung vor Ort gibt. Das kostet Zeit und mentale und emotionale Energie.“

Ihr Vorschlag: Familienbetriebe sollten unbürokratisch studentische Hilfskräfte einstellen können, vor allem in Phasen mit kleinen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen. Heute scheitere das oft an mangelnder Mobilität.

Bessere Arbeitsbedingungen für alle

„Auch körperliche Arbeit muss angepasst werden“, sagt Mara Walz. Es braucht ein Bewusstsein für eine sinnvolle Arbeitsteilung. Denn ergonomische Hilfsmittel und technische Unterstützung erleichtern schwere Tätigkeiten – und das nicht nur für Frauen, sondern ebenso für Männer. „Das Ziel sind tragfähige Bedingungen für alle im Betrieb.“

Oft fehlen angemessene Sozialräume, Rückzugsorte und eine wertschätzende Arbeitsatmosphäre. „Andere Branchen fördern längst aktiv die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden: Feierabend, Wochenenden, Urlaub, Personalverwaltung, interne Begleitung, Fortbildungen“, so Eva Hock.

Die Landwirtschaft ist zwar witterungsabhängig, doch auch hier sind Urlaube möglich. Hock kennt Höfe, die sechs Wochen Urlaub im Jahr machen, weil sie gut planen und mehrere Generationen zusammenarbeiten. Heute müssen jedoch viele Betriebe dafür Mitarbeitende einstellen, was oft der Branchenkultur widerspricht und ein Umdenken erfordert.

Viele Lösungen für Frauen gelten noch als Ausnahme. Hock sagt: „Ein System, das Frauen mitdenkt, sollte selbstverständlich sein – Frauen sollten nicht versuchen müssen, sich einem überholten System anzupassen.“

Wissen bündeln, besser vermitteln

„Die Thünen-Studie war längst überfällig, aber nur ein Anfang“, sagt Lena Göth. Es fehle an systematisiertem, alltagstauglichem Wissen und konkreten Angeboten.

Immerhin: In Rheinland-Pfalz gibt es Quereinsteiger-Kurse, meist besucht von Frauen, die im Betrieb mitarbeiten. Viele Partnerinnen bleiben zunächst in ihrem Beruf, doch oft wird unausgesprochen erwartet: Wer zur Familie gehört, hilft auch im Betrieb mit.

Was gebraucht wird:

- mehr Forschung und Weitergabe von Erfahrungswissen
- gezielte Sensibilisierung in Bildung, Beratung und Fachausbildung
- alltagstaugliche, niedrigschwellige Formate – klar und verständlich
- eine zentrale Übersicht bestehender Angebote

Viele Beratungsangebote sind wenig bekannt und selten auf weibliche Lebensrealitäten zugeschnitten. Aktuell läuft ein staatlich gefördertes Coaching-Programm für Betriebsleiterinnen und Gründerinnen, unterstützt von der SVLFG und der Landwirtschaftlichen Rentenbank. Bewerbungen sind bis Ende Dezember möglich.

Was fehlt, sind flächendeckende, strategische Angebote. Gleichstellung braucht langfristige, lebensnahe Strukturen – nicht nur für Betriebsleiterinnen, sondern für alle Frauen in der Landwirtschaft, sagt Lena Göth.

Starke Netzwerke stärken die Gleichstellung

Regional gibt es Netzwerktreffen und beratungsoffene Formate, oft in Kooperation mit Beratungsdiensten oder Verbänden. Doch der klare Fokus auf Frauen fehlt häufig – oder bleibt randständig. Wichtige Plattformen sind:

- Vinissima – Frauen & Wein e.V.
- Landfrauenverbände
- Freie Frauennetzwerke
- Deutscher Bauernverband
- Kirchliche Träger
- SVLFG (Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau)
- DLR (Dienstleistungszentrum Ländlicher Raum)

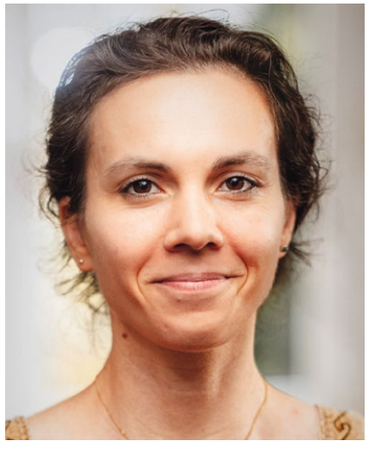
Politisches Engagement: Parität braucht Strukturen

„Gremienarbeit muss sich an die Lebensrealitäten aller Beteiligten anpassen“, so Mara Walz. Sitzungen mitten am Tag, nur in Präsenz – das schließt vor allem Mütter oft aus. Babysitter organisieren oder das Kind mitbringen und nebenbei mitarbeiten ist keine dauerhafte Lösung. Es braucht mehr Flexibilität: digitale Formate, klare Abläufe, Aufwandsentschädigungen. Außerdem sollte sich die Frage, wer die Kinder betreut, nicht nur an Frauen richten.

Die Branche gemeinsam verändern

„Wandel beginnt im Alltag“, sagt Mara Walz. „Wertschätzung ist keine Frage des Geschlechts, sondern der Haltung.“ Am Ende verbindet alle das gleiche Ziel: von der Landwirtschaft leben zu können. „Dafür braucht es Zusammenarbeit, Offenheit und den Mut, auszusprechen, was man wirklich will.“

Lena Göth fordert: „Lasst uns gemeinsam die Branche verändern!“ An die Männer richtet sie: „Führt Gespräche – mit euren Müttern, Töchtern, Schwestern, Kolleginnen. Fragt: Wie geht es euch wirklich in euren Rollen? Was braucht ihr, um sichtbarer zu sein?“ Und an die Frauen: „Ihr seid nicht allein. Das ist eine der wichtigsten Erkenntnisse aus vielen Gesprächen. Tauscht euch aus. Die Landwirtschaft braucht uns.“



„Ein System, das Frauen mitdenkt, sollte selbstverständlich sein – Frauen sollten nicht versuchen müssen, sich einem überholten System anzupassen.“

Mediatorin und Konfliktberaterin Eva Hock berät unter anderem landwirtschaftliche und weinbauliche Familienbetriebe bei Konflikten. *Foto: Woody T. Herner*